

Likabehandlingsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Innehåll

1. Inledning	2
2. Skolans vision	4
3. Ansvarsfördelning	4
4. Kartläggning av behov	5
5. Främjande och förebyggande arbete	5
6. Rutiner för utredning, dokumentation och åtgärder	7
7. Hänvisning	9



Midgårdsskolan
Kultur- och mediagymnasiet

1. Inledning

Var och en som arbetar eller är elev vid Midgårdsskolan har ansvar för att främja likabehandling och motverka alla former av kränkande behandling. Hos oss ska elever och vuxna känna sig trygga och mötas med respekt. Arbetet med att skapa en trygg arbetsmiljö och främja likabehandling omfattar alla på skolan.

Lagar

Kravet på likabehandlingsplaner har kommit till utifrån skolans mål att förverkliga FN:s barnkonvention. En likabehandlingsplan ska beskriva hur arbetet för en skolmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska se ut. En likabehandlingsplan ska finnas på alla skolor och vara utformad för att passa den lokala organisationen och de lokala behoven. Planen ska även innehålla insatser för främjande av likabehandling.

Likabehandlingsplanen utgår sedan januari 2009 ifrån två regelverk: Kapitel 14a i skollagen och 3 kapitlet 16§ i diskrimineringslagen. Dessa regelverk ställer olika krav på den lokala planen. I stora drag kräver skollagen en plan mot kränkande behandling och diskrimineringslagen en plan för likabehandling. Dessa två planer kan dock sammanföras till en, då innehållskraven är besläktade. Likabehandlingsplanen på Midgårdsskolan är en sådan sammanskrivning.

Se även *Hänvisning*.

Begrepp

Begreppen diskriminering, trakasserier och kränkande behandling handlar alla om kränkningar av principen om alla människors lika värde. Denna typ av handlingar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot enstaka individer eller grupper. De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara återkommande. Kränkningar kan ske mellan elever, mellan personal och elever eller mellan personal. För att en handling ska anses vara kränkande eller diskriminerande räcker det med att den person som har blivit utsatt upplever sig som kränkt. Det finns alltså inget krav på ont uppsåt för att en handling ska betraktas som kränkande eller diskriminerande.

Nedan definieras centrala begrepp som används i likabehandlingsplanen. Definitionen för kränkande behandling har hämtats från DO, BEO, och skolinspektionens handledning "Förebygga diskriminering och kränkande behandling" och mobbningsdefinitionen är den som antimobbingsorganisationen Friends använder. Övriga definitioner utgår ifrån de som används i diskrimineringslagen.

Diskriminering

Med diskriminering menas orättvis behandling i samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Vad gäller diskrimineringsgrunderna som handlar om ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck är kravet på aktivt förebyggande arbete inte lika hårt. Skolorna är vad gäller dessa diskrimineringsgrunder inte skyldiga att arbeta förebyggande men rekommenderas att göra det. Diskriminering kan delas in i två kategorier – direkt diskriminering och indirekt diskriminering.

Med **direkt diskriminering** menas att den orättvisa behandlingen har direkt koppling till någon av de ovan nämnda diskrimineringsgrundande kategorierna. Könskvotering vid intag till en skola eller ett program är ett exempel på denna typ av diskriminering.

Med **indirekt diskriminering** menas missgynnande som uppstår vid kategorisk likabehandling. Att exempelvis inte ta hänsyn till särskilda behov vid ett provtillfälle eller i skolmatsalens lunchutbud skulle kunna vara fall av indirekt diskriminering.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier och kränkande behandling kan yttra sig på många olika sätt. Det kan röra sig om fysiska, verbala eller psykosociala (t.ex. utfrysning eller ryktesspridning) men kan också yttra sig i form av texter och bilder på nätet eller i den fysiska miljön. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att båda gäller uppträdanden som kränker en annan människas värdighet, men det finns även skillnader.

Med **trakasserier** menas "ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder".

Med **kränkande behandling** avses all kränkande behandling som inte har koppling till någon av de listade diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kränkningar som rör klädstil eller vikt, men det behöver förstås inte handla om utseende. Det kan röra sig om kränkande behandling som är satt i system, som mobbning, men det kan också handla om enstaka händelser.

Mobbning

Mobbning är systematiska kränkningar av en person där den som utsätts befinner sig i ett underläge. Enstaka kränkningar innefattas inte i definitionen av mobbning.

2. Skolans vision

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens vision för Umeå Gymnasieskolor (UGS) är att ungdomar som kommer till UGS blir sedda, hörda och inspirerade till lärande och utveckling.

I Umeå kommuns gymnasie- och vuxenutbildnings övergripande kvalitetsdeklaration lovas:

- att i alla kommunens gymnasieskolor ska det finnas strukturer och metoder för ett systematiskt arbetsmiljöarbete som innefattar elevers inflytande över arbetsmiljön, trygghet och trivsel
- att i alla skolor ska det finnas dokumenterade handlingsplaner och otvetydiga rutiner för att motverka alla former av kränkande behandling

Var och en som arbetar eller studerar vid Midgårdsskolan har ansvar för att främja likabehandling och motverka alla former av diskriminering. Hos oss ska alla mötas med respekt. Arbetet med att skapa en trygg arbetsmiljö och främja likabehandling omfattar alla på skolan. Vi ska verka för trygghet, respekt för individen samt ge möjlighet att utveckla den egna personligheten.

3. Ansvarsfördelning

För att likabehandlingsarbetet ska fungera är det viktigt att alla involverade – skolpersonal, elever och vårdnadshavare – är väl insatta i likabehandlingsplanens innehåll och känner sig delaktiga i arbetet med den. Rektor ansvarar för att det alltid finns en uppdaterad likabehandlingsplan.

Spridning

Oktober	Rektor informerar all personal om innehållet i likabehandlingsplanen.
Oktober	Rektor ansvarar för att det alltid finns en uppdaterad version av planen på skolans hemsida.
Oktober	Elevhandledare ansvarar för att planen diskuteras i klassen.
Oktober	Rektor ansvarar för att likabehandlingsplanen kommer ettornas vårdnadshavare till känna.
Oktober-juni	Elevhandledare ansvarar för att värdegrundsrelaterade diskussioner med utgång i likabehandlingsplanen förs varje år.
Oktober-juni	Arbetslagen ansvarar för att likabehandlingsplanen utförs i det praktiska arbetet på respektive program under året.

Upprättande

Augusti	Likabehandlingsgrupp utses.
Augusti-september	Rektor och likabehandlingsgrupp ansvarar för att likabehandlingsplanen revideras utifrån gällande lagar och riktlinjer, elevenkätens svar samt arbetslagens programarbetsplaner vid höstterminens början.
September	Planen går på remiss till elevkåren, programråd och UR.

Utvärdering

Mars-april	Elevenkät genomförs och sammanställs under vårterminen. Likabehandlingsgruppen ansvarar för att sammanställa en analys som ska ligga till underlag för nästa läsårs revidering av likabehandlingsplanen.
April-juni	Utifrån det gångna årets likabehandlingsplan och den nya elevenkätens svar, diskuteras revidering av nästa års likabehandlingsplan i alla klasser. Elevhandledare ansvarar för att synpunkter skickas till likabehandlingsgruppen.
April-juni	Arbetslagen utvärderar och reviderar det gångna läsårets likabehandlingsarbete.
Augusti	Rektor redovisar utvärdering av likabehandlingsplan samt det arbete som utförts under läsåret i den årliga kvalitetsredovisningen som lämnas in till förvaltningen i augusti.

4. Kartläggning av behov

Nulägesbeskrivning

Elevenkäten VT -10 visar på att Midgårdsskolans elever i liten omfattning känner sig kränkta eller trakasserade. 6,5 % anger att de blivit utsatta för kränkande behandling av andra elever jämfört med kommungenomsnittet som ligger på 9,5 %. 5,1 % anger att de blivit utsatta för kränkande behandling av personal jämfört med kommungenomsnittet som ligger på 8,6 %.

Nästan hälften av dessa elever har inte berättat för någon på skolan om vad som hände. 94,7 % anser att skolan reagerar när någon utsätts för kränkande behandling jämför med kommungenomsnittet på 87,9 %.

Elevenkäten visar också på att mer än var fjärde elev på Midgårdsskolan inte vet vem de ska vända sig till om de blivit utsatt för kränkande behandling.

Analys

Utifrån enkätsvaren kan man komma fram till att Midgårdsskolan har få fall av rör trakasserier och kränkningar men att information om var elever som känner sig trakasserade eller kränkta kan vända sig inte har gått fram. Det tyder på att Midgårdsskolan i nuläget inte har en tillräckligt förankrad rutin gällande genomgång och upprätthållande av likabehandlingsplanen.

Under läsåret 2009-2010 fanns ingen tydlig implementering av likabehandlingsplanen i arbetslagen. Främjande och förebyggande arbete skedde dock i det dagliga arbetet.

5. Främjande och förebyggande arbete

Skolan har nolltolerans mot alla typer av kränkande behandling. All personal på Midgårdsskolan ska arbeta för att förebygga diskriminering och kränkande behandling. Arbetet ska även främja likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, eller ålder. Målet med arbetet är dels att minimera förekomsten av

diskriminering och kränkande behandling genom förebyggande arbete och dels att, då sådana situationer ändå uppstår, kunna synliggöra problem för att snabbt vidta relevanta åtgärder.

Även från arbetslagens sida finns en otydlighet i rutinerna kring hur man ska arbeta med likabehandlingsfrågor. För att förtydliga arbetet med likabehandlingsplanen på programnivå, skall alla arbetslag planera arbetet mot diskriminering och kränkningar. En redovisning ska konkret och i detalj beskriva hur man under det kommande året planerar att jobba med respektive diskrimineringsgrund. Denna plan skall också ligga som underlag till revideringen av likabehandlingsplanen och skickas till respektive rektor.

Enligt elevenkäten VT -10 visste mer än 25 % av Midgårdsskolans elever inte vem de skulle vända sig till om de hade blivit utsatt för kränkande behandling vilket är en ökning från tidigare år. Bland de som hade blivit utsatta hade endast hälften berättat om det för någon på skolan. Att eleverna känner till var de ska vända sig om de har blivit utsatta för diskriminering eller kränkningar och att de vågar lita på skolans förmåga att hjälpa är en grundläggande förutsättning för att likabehandlingsarbetet ska fungera. Därför behövs i likabehandlingsarbetet en tydligare rutin för arbetet med frågor som rör diskriminering, kränkningar och mobbning samt spridningen av skolans handlingsplan.

Trots att elevenkäten visar att eleverna på Midgårdsskolan i stort trivs bra kan man hitta förbättringsområden i skolans arbete med likabehandling. I kartläggningen av dagens arbete framträder tre förbättringsområden.

1. Spridningen och förankringen av likabehandlingsplanen hos eleverna
2. Förankring och implementering av planen bland personalen
3. Att eleverna känner till var de ska vända sig om de har blivit utsatta för diskriminering eller kränkningar

Aktiviteter

För att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt för att främja likabehandling.

Aktivitet	Tidpunkt	Ansvarig
Fortbildning av personal för ökad medvetenhet och kunskap i form av riktade insatser, exempelvis temadagar eller föreläsningar som på ett konkret sätt kopplas till arbetet.	Vid behov	Arbetslag i samråd med rektor
Informationsmaterial om kränkande behandling på Internet utformas och distribueras till lärare	Under läsåret	Niklas Karlander
Fortbildning av elever för ökad medvetenhet och kunskap som en naturlig del av den vanliga undervisningen.	Vid behov	Elevhandledare

Fortbildning av elever i form av riktade insatser, temadagar eller föreläsningar (t.ex. Internetmobbing)	Någon gång under läsåret	Kuratorer
Trygghet och trivsel tas upp under utvecklingssamtalet.	En gång per termin	Elevhandledare
Skolsköterskan tar upp frågor om trygghet och trivsel i hälsosamtalet.	Alla elever träffar skolsköterskan under årskurs 1	Skolsköterskan
Samtal kring värdegrundsrelaterade frågor, trygghet och trivsel under introduktionsveckan i årskurs 1 samt på klassråd tid vid behov.	Vid behov	Elevhandledare, arbetslag
Elevenkät genomförs och utvärderas varje år.	En gång per läsår	Rektor, arbetslag, elevhandledare
Arbetslagen diskuterar kontinuerligt frågor som uppkommer kring trygghet och trivsel i klasserna utifrån det som framkommit under utvecklingssamtal, hälsosamtal, elvatidsdiskussioner, elevenkät eller vid andra tillfällen och återkopplar, när så behövs, till elevvårdsteam.	Vid behov	Arbetslag
Elevhälsan diskuterar kontinuerligt frågor som rör trygghet och trivsel i klasser och för individer och återkopplar, när så behövs, till arbetslag.	Kontinuerligt	Elevhälsan
Aktivt arbete med likabehandlingsplanen där såväl personal som elever är delaktiga.	Se tidsplan under rubriken <i>Ansvarsfördelning</i>	Rektor, arbetslag, elevhandledare, elevkår
Arbetslagen har en planering som beskriver hur arbetet mot diskriminering och kränkningar ser ut på respektive program.	Revideras årligen	Rektor, arbetslag

6. Rutiner för utredning, dokumentation och åtgärder

Alla i skolan som får kännedom att en elev anser sig ha blivit utsatt trakasserier eller kränkande behandling har handlingsplikt att se till att det kommer berörd elevhandledare och/eller kurator till känna. Elevhandledare eller kurator kontaktar rektor. Det är den utsatta eleven som avgör om hon/han blivit utsatt för trakasserier eller kränkande handling. Vem eleven än kontaktar, har hon/han alltid rätt att bli tagen på allvar och få stöd.

Dokumentation

Dokumentation ska alltid ske. Dokumentation är viktigt i arbetet med att följa upp de åtgärder som vidtas för att eventuellt förändra dem eller sätta in nya åtgärder.

Hur en elev ska agera om den känner sig kränkt

Det är viktigt att eleven berättar det för någon. Det kan vara elevhandledare, annan lärare, rektor, skolkuratorn, skolsköterskan eller någon annan vuxen på skolan. Det är eleven som bestämmer hur skolan sen ska gå vidare samt vilken hjälp och stöd eleven vill ha. Skolpersonalen har dock alltid ett ansvar att skydda eleven från att fara illa.

Kränkning/trakasserier och mobbning mellan elever

1. Den som upptäcker kränkning/trakasserier/mobbning informerar snarast berörd elevhandledare och/eller kurator.
2. Elevhandledare eller kurator meddelar rektor.
3. Elevhandledare och kurator samlar information om händelsen. Elevhandledare ansvarar för att informationen dokumenteras.
4. Elevhandledare samordnar samtal mellan utsatt elev, elevhandledare och kurator.
5. Samtal med den som kränkt/trakasserat/mobbats genomförs med samma personal.
6. Föräldrar till de inblandade informeras. Eventuell polisanmälan görs. Om de inblandade är myndiga ska skolan ha de inblandades samtycke.
7. Uppföljningssamtal med de inblandade genomförs inom två veckor. Den utsatta först. Samma personalgrupp.

Om kränkningarna/trakasserier/mobbningen inte upphört trots dessa åtgärder kontaktas Socialtjänsten och Polisen av ansvarig rektor. Vid allvarliga fall övervägs alltid polisanmälan.

Kränkning/trakasserier och mobbning mellan personal och elev

1. Den som upptäcker kränkning/trakasserier/mobbning pratar med den utsatte och informerar snarast berörd chef och rektor.
2. Berörd chef och rektor samlar information om händelsen före samtal med de inblandade.
3. Chef ansvarar för att informationen dokumenteras.
4. Rektor och kurator samtalar med den utsatte om denne är elev. Om den utsatte är personal samtalar berörd chef med denne.
5. Om den som kränkt/trakasserat/mobbats är elev samtalar rektor och kurator med denne. Om den som kränkt/trakasserat/mobbats är personal samtalar chef med denne.
6. Uppföljningssamtal med de inblandade genomförs inom två veckor. Den utsatta först. Samma personalgrupp.

Kränkning mellan personal

Chef är ansvarig. Agerar utifrån Umeå kommuns handlingsprogram för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier (se *Hänvisning*).

7. Hänvisning

FN:s barnkonvention

Skollagen (1985:1100)

Nya skollagen (2010:800)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Gymnasieförordningen (1992:394)

Förordning om barn och elevers deltagande i arbetet med en likabehandlingsplan (2006:1083)

Skolverkets allmänna råd för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (09:1134)

Läroplan för det frivilliga skolformerna, Lpf 94

Umeå kommuns gymnasie- och vuxenutbildnings kvalitetsdeklaration

[Umeå kommuns handlingsprogram för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier](#)